Schutzkonzept für den Ev.-luth. Kirchenkreis Emsland-Bentheim

Steuerungsgruppe:
Dr. Bernd Brauer, Astrid Farwick, Ulrich Hirndorf, Philip Krieger, Nicole Strecker

Stand: November 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 3
2. Grundverständnis und Leitbild 3
3. Begriffsbestimmungen sexualisierte Gewalt: Grenzverletzendes Verhalten, Sexuelle Belästigung, strafrechtlich relevante Formen sexualisierte Gewalt 4
4. Umgangs- und Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung 6
5. Voraussetzungen für Mitarbeitende 7
   a. Führungszeugnis 7
   b. Berufliche Mitarbeitende 8
   c. Ehrenamtliche Mitarbeitende 8
   d. Der Umgang mit Führungszeugnissen 8
   e. Unterschrift zur Kenntnisnahme 9
   f. Schulungen / Präventionsangebote 9
6. Risikoanalyse 10
7. Vorgehen bei Verdachtsfällen 11
   7.1. Beschwerdemanagement 11
   7.2. Krisen- und Handlungsplan / Verfahrensablauf 12
   7.3. Dokumentation 13
   7.4. Aufarbeitung 14
8. Öffentlichkeitsarbeit 14
9. Ausblick / Controlling / Evaluation 15
10. Wo finde ich Hilfe 15
11. Beschluss Kirchenkreissynode 18
12. Anlagen 18
    12.1. Regelungen zur Selbstverpflichtung und zum Teamvertrag 18
    12.2. Selbstverpflichtungserklärung 19
    12.3. Teamvertrag und Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers 21
    12.4. Musterbrief Kostenbefreiung Führungszeugnis für Ehrenamtliche: 23
    12.5. Einverständniserklärung Vorlage Führungszeugnis und weiterführende Regelungen 24
    12.6. Formblatt zur Einsichtnahme von Führungszeugnissen bei Ehrenamtlichen: 26
    12.7. Risikoanalyse – Muster 27
    12.8. Anlage Checkliste zur Überprüfung 39
    12.9. Dokumentation – Protokollvorlage für den Krisen- /Interventionsplan 40
    12.10. Krisen- und Interventionsplan bei (Verdachts-) Fällen aus sexualisierter Gewalt 41

1. Einleitung

Menschen, die unseren Kirchenkreis mit kirchlichem Leben füllen, Beistand suchen – sich beruflich oder ehrenamtlich einbringen, müssen dies im Vertrauen und der Gewissheit tun können, dass das gemeinsame Wohlergehen und die gegenseitige Achtsamkeit zu den Grundwerten dieses Miteinander gehören. Sexualisierte Gewalt und jede andere Form von Gewalt, die Verletzung persönlicher Grenzen und der Missbrauch von Macht, widersprechen diesen Werten und sind in jeglicher Form abzulehnen. Hier ist ein konsequentes Vorgehen nötig.

Alle **kirchlichen** Leitungspersonen, beruflichen und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie auch die Gemeindeglieder tragen gemeinsam die Verantwortung, ein sicheres und schutzbietendes Umfeld zu schaffen. Schutzkonzepte (Präventionskonzepte) sind, um das Thema wirksam in allen Bereichen des gesamten Kirchenkreises ins Bewusstsein zu rufen, unumgänglich. Sie dienen dazu, sich in allen kirchlichen Arbeitsfeldern und in allen Kirchengemeinden der Risiken bewusst zu werden und sollen gleichzeitig Strukturen schaffen, die es ermöglichen, professionell und fachlich abgesichert auf Anhaltspunkte für (sexualisierte) Gewalt zu reagieren und Betroffenen im Notfall sofortige Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen. **Prävention ist die Aufgabe aller!**

Grundlage für die Erstellung eines Schutzkonzeptes ist das Aktenstück Nr. 47 der 26. Landessynode (Zwischenbericht des Ausschusses für kirchliche Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt) sowie die Rundverfügung G 8 / 2021 (Verbindliche Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt).

2. Grundverständnis und Leitbild

Das grundsätzliche Ziel ist es, **alle** Personen, ob im beruflichen oder ehrenamtlichen Kontext, vor sexualisierter Gewalt und jeder anderen Form von Gewalt in unserem Kirchenkreis zu schützen und **diese unmöglich zu machen**.

Um dies zu erreichen, **setzen** wir uns offen und sensibel mit diesem Thema auseinander.

- Jede beruflich und ehrenamtliche Person, die in unseren Kirchengemeinden / Einrichtungen aktiv mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen arbeitet, wird durch gezielte, verpflichtende Schulungen sensibilisiert.
- In jeder Kirchengemeinde / Einrichtung wird mit Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit unmittelbar mit Schutzbefohlenen im Kontakt stehen, ein lokales Schutzkonzept aufgrund einer Risiko- und Ressourcenanalyse erstellt.
- Alle Mitarbeitenden, die mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen arbeiten, erhalten einen Verhaltenskodex für die Arbeit mit Schutzbefohlenen und damit verbunden eine Selbstverpflichtungserklärung.

Der Verhaltenskodex enthält eine Orientierungshilfe für den grenzachtenden Umgang mit und unter Schutzbefohlenen.

Ziel ist, vor sexualisierter Gewalt / Machtmissbrauch[1] und vor dem ungerechtfertigten Verdacht zu schützen.

[1] Machtmissbrauch wird definiert als die Ausnutzung einer Machtposition zum persönlichen Vorteil, wobei anderen Personen Schaden zugefügt wird. Dies kann u. a. über Diskriminierung, unangemessene Ausübung der Weisungsbefugnis oder Mobbing erfolgen.

Um Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu geben, gilt im Kirchenkreis ein verbindlicher Krisen- und Interventionsplan (s. Anlage 12.10.), der die Schritte des weiteren Vorgehens vorgibt.

Dieser Krisen- und Interventionsplan ist Teil des Verhaltenskodexes.

- Er regelt die Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt.
- Er benennt Ansprechpersonen und sorgt für Rollenklarheit.
- Er enthält Hinweise auf z. B. externe Ansprechpersonen und den Umgang mit Angehörigen.
- Er wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls um weitere Informationen ergänzt.
- Betroffenen werden Beschwerdewege aufgezeigt und Unterstützung angeboten.

Alle Mitarbeitenden sollen Schutz und Unterstützung erfahren, wenn sie in ihrem kirchlichen und beruflichen Umfeld Gewalt ausgesetzt sind.

Betroffene, die dennoch Gewalt erleiden mussten, wird durch konsequentes Hinschauen und mit sensiblem **Handeln** die **bestmögliche** Unterstützung gewährleistet.

Einen vollständigen Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt es leider nicht. **Dennoch** können wir **viel tun**, um möglichen Übergriffen vorbeugend entgegenzuwirken.

Für den Kirchenkreis verbindlich ist ebenfalls der Krisen- und Interventionsplan und die ergänzenden Handlungsgrundsätze zum Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan).

3. Begriffsbestimmungen: Sexualisierte Gewalt

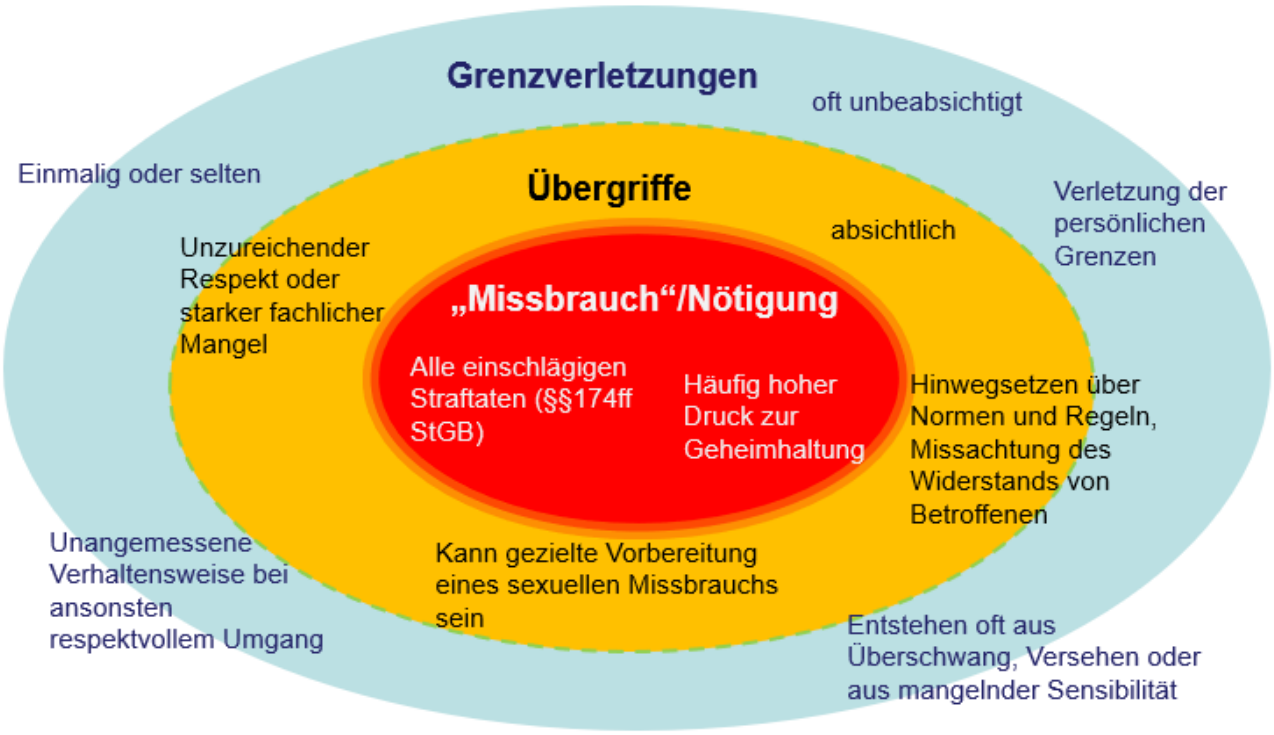
<u>Definitionserklärung</u>

Im vorliegenden Schutzkonzept wird von Grenzüberschreitung, Übergriff oder strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt gesprochen. Diese Wörter beschreiben Verhaltensweisen, denen der Kirchenkreis entschieden entgegentreten will. Damit dies gelingt, muss allerdings ein einheitliches Verständnis der Begriffsdefinitionen gelten.

<u>Was ist sexualisierte Gewalt?</u>

Sexualisierte Gewalt meint **jedes Verhalten**, das, alters- und geschlechtsunabhängig,

- **die Intimsphäre verletzt,**
- **gegen den Willen der betroffenen Person** geschieht,
- **sich unter Umständen ereignet**, in denen diese Person aufgrund ihrer **körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit / Benachteiligung** und /oder
- unter **Ausnutzung einer Machtposition** nicht zustimmen kann.



Quelle: http://www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich auf und können, als persönliche Verfehlung charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten kann durch einen Mangel an klaren Normen und Regeln sowie durch fehlende Sensibilität hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt.

Übergriffe geschehen hingegen absichtlich. Es sind bewusste, körperliche und psychische Grenzüberschreitungen und resultieren oft aus einem persönlichen und fachlichen Defizit. Sie sind ein klares Hinwegsetzen über Normen und Regeln und missachten den Widerstand von Betroffenen.

Häufig vorkommende Grenzüberschreitungen **(nicht nur) sexualisierter Art** können im Hinblick auf die Prävention durchaus bedeutsam sein. Solche Erfahrungen können das klare innere Gefühl dessen, was angenehm und was unangenehm ist, reduzieren. Sie können auch gezielte Strategien von potenziellen Täter*innen sein, um auszutesten, ob Schutzbefohlene dieses Verhalten Vertrauenspersonen melden.

Sexueller Missbrauch / Nötigung meint **jedes Verhalten, das gesetzlich verboten ist u. a.:**

§ 174 ff. StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern einschließlich der Qualifikationstatbestände
§ 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
§ 180 StGB Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 182 StGB Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183 StGB Exhibitionistische Handlungen
§ 184 StGB Verbreitung pornografischer Inhalte
§ 185 StGB Beleidigung
§ 237 StGB Zwangsheirat

4. Umgangs- und Verhaltenskodex / Selbstverpflichtung

Folgender Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen im Ev.-luth. Kirchenkreis Emsland-Bentheim. Dieser Verhaltenskodex ist an die Selbstverpflichtungserklärung der Landesjugendkammer vom 23.02.2020 angelehnt.
Je nach Tätigkeit kann er spezifisch erweitert werden (z. B. im Bereich der Kitas, in der Arbeit mit Kinder und Jugendlichen).

1. Der Würde eines jeden Menschen mit Achtung und Respekt begegnen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen, sowie gegenüber beruflich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
Wir achten die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen.

2. Position beziehen

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen und beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten.
Das gilt für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) wie auch für verbale (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z. B. Mobbing).

3. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönlichen Schamgrenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot (z. B. Alkohol).

4. Qualifizierte Mitarbeitende

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende.
Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein zu entwickeln und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu erlangen. Das beinhaltet auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtsidentität.
Fortbildungen, die die Sensibilisierung gegenüber diesem Thema und die eigene Auseinandersetzung damit befördern, werden regelmäßig vom Kirchenkreis angeboten.

5. Respektvoller Umgang im Team

In unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, befördern einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer beruflich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

6. Wahrung der Bedürfnisse von Betroffenen sexualisierter Gewalt

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind und waren, werden in unser Handeln einbezogen. Insbesondere werden Betroffene an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

7. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen, sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden, zusammen.

5. Voraussetzungen für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende

a. Führungszeugnis

Wer im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen steht, darf nicht einschlägig vorbestraft sein (siehe dazu § 72a SGB VII, Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen).
Auf Grundlage dieser gesetzlichen Bestimmung erfolgt eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis bei beruflich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Zu bedenken ist hierbei, dass Führungszeugnisse nur Aussagen zu rechtskräftigen Verurteilungen enthalten. Anzeigen, die nicht in ein Verfahren mündeten sowie eingestellte Verfahren oder laufende Verfahren finden keine Berücksichtigung. Führungszeugnisse können deshalb nur ein Baustein zur Prävention sexualisierter Gewalt sein.

b. Berufliche Mitarbeitende

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind oder mit Menschen in anderen Obhutsverhältnissen arbeiten, regelt die Rundverfügung G 16 / 2010 der Landeskirche. Ein Führungszeugnis ist bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen von mindestens fünf Jahren vorzulegen. Für die Einhaltung sorgt das Kirchenamt Meppen. Zusätzlich ist bei Einstellung die Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 12.2.) zu unterschreiben. Verbeamtete Mitarbeitende müssen kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, hier erfolgt eine sofortige Information bei Aufnahme von Anfangsermittlungen an den Arbeitgeber.

c. Ehrenamtliche Mitarbeitende

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeitende in den Kirchengemeinden und Einrichtungen, sobald sie das 16. Lebensjahr erreicht haben (bei Erhalt der JuLeiCa ist dieses vorzulegen). Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) verpflichtet ehrenamtliche Mitarbeitende dazu, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, wenn die Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen oder mit Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen dies erforderlich machen. Bei Teamenden, die unter 16 Jahre alt sind, kommt der Teamvertrag oder die Selbstverpflichtung zur Anwendung (siehe Anlage).

Ehrenamtliche Mitarbeitende sind von den Kosten für ein Führungszeugnis befreit, sofern die Organisation das Ehrenamt ohne Aufwandsentschädigung bestätigt (s. Anlage 12.4.).

In den folgenden Fällen ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zwingend erforderlich:

- bei Übernachtungen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- bei Gruppenleitungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- bei dauerhaftem Engagement in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, wenn 1:1-Situationen möglich sind.

d. Der Umgang mit Führungszeugnissen

Jede Kirchengemeinde sowie jede Einrichtung im Kirchenkreis muss eine verantwortliche Person und eine stellvertretende Person benennen, die für alle Fragen im Zusammenhang mit dem Schutzkonzept zuständig sind. Diese Personen sind auch dafür verantwortlich, die Einsichtnahme in das Führungszeugnis durchzuführen und die entsprechende Dokumentation vorzunehmen (s. Anlage 12.6.). Diese Dokumentation ist vor dem Zugang von Dritten zu schützen. Bei den beruflichen Mitarbeitenden obliegt die Verantwortung für die regelmäßige Einholung und Dokumentation der Personalabteilung des Kirchenamtes. Es ist wichtig zu beachten, dass lediglich eine Einsichtnahme in das Führungszeugnis gestattet ist, da das Führungszeugnis selbst im Besitz der betreffenden Person bleibt. Ein Formblatt zur Einsichtnahme sowie weiterführende Regelungen sind in den Anlagen (s. Anlage 12.5.) zu finden.

e. Unterschrift zur Kenntnisnahme

Es wird dokumentiert, dass ein Führungszeugnis zur Einsicht vorgelegt wurde und ob sich Eintragungen zum Thema darin befinden. Dieses wird per Unterschrift von einer beauftragten Person zur Kenntnis genommen (s. Anlage 12.6).

f. Schulungen / Präventionsangebote

Im Kirchenkreis Emsland-Bentheim werden regelmäßig Schulungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt angeboten. Diese Schulungen haben eine Mindestdauer von vier Zeit-Stunden.

Die Grundschulungen sind für alle Personen, die mit Kindern und Jugendlichen oder Menschen in anderen Obhutsverhältnissen arbeiten, verpflichtend, insbesondere für diejenigen, die eine Leitungsfunktion innehaben oder in der Seelsorge sowie Beratung tätig sind (sowohl beruflich als auch ehrenamtlich Mitarbeitende). Darüber hinaus können sich auch Mitarbeitende von Kirchengemeinden, Kitas und anderen Einrichtungen des Kirchenkreises zur Teilnahme anmelden.

Jede Kirchengemeinde ist verpflichtet, die entsprechenden Personen, die in den genannten Personenkreis fallen, zu einer Schulung zu entsenden. Es obliegt dem jeweiligen Kirchenvorstand, dies zu protokollieren und sicherzustellen, dass die betreffenden Personen an einer Schulung teilgenommen haben (ähnlich wie bei den erweiterten Führungszeugnissen).

Die Schulungen zur Prävention werden von Multiplikator*innen angeboten, die von der Landeskirche sowie der Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers ausgebildet wurden. Nur diese qualifizierten Personen dürfen die Grundschulungen durchführen.

Bis Dezember 2024 sollten alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen tätig sind oder eine Gemeinde- bzw. Einrichtungsleitung innehaben, an einer Grundschulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilgenommen haben.

Für die folgenden Jahre werden in den Regionen des Kirchenkreises Emsland-Bentheim in regelmäßigen Abständen Grundschulungen „Prävention sexualisierte Gewalt“ und im weiteren Verlauf auch Aufbau-/Auffrischungsschulungen nach dem Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit „hinschauen – helfen – handeln“ der EKD und Diakonie angeboten.

Die JuLeiCa-Schulung ist entsprechend angepasst und erweitert worden.

6. Risikoanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse (s. Anlage 12.7.) bildet die Grundlage eines Schutzkonzeptes. Ihr Ziel ist es, Schwachstellen zu identifizieren und nach Möglichkeit zu beseitigen, sowie auf sensible Bereiche aufmerksam zu machen. Die Erstellung sollte möglichst partizipativ erfolgen, indem viele Mitarbeitende einbezogen werden, um so Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu erfassen und Täter*innen abzuschrecken. Dabei sollen folgende Punkte beachtet und erarbeitet werden:

1. **Identifikation der Risiken** möglicher sexualisierter Gewalt: Eine umfassende Betrachtung aller relevanten Felder und Bereiche.
2. **Benennung der Umstände**, unter denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten:
Eine **Einschätzung des Risikos**.
3. Feststellung, welche **Maßnahmen bereits zur Vermeidung** sexualisierter Gewalt **ergriffen** wurden.
4. Überlegung, welche **zusätzlichen Maßnahmen** zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt **erforderlich** sind.
5. **Dokumentation** der Analyse und ihrer Ergebnisse.
6. Festlegung eines **Überprüfungsdatums**.

Die Risikoanalyse der jeweiligen Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises Emsland-Bentheim ist ebenfalls Teil des Schutzkonzeptes, wird jedoch im Pfarrbüro / Einrichtungsbüro aufbewahrt. Sie wird an dieser Stelle nicht angehängt oder veröffentlicht, da dies potenziell Täter*innen Wissen verschaffen könnte. Die Risikoanalyse muss regelmäßig aktualisiert werden, spätestens alle sechs Jahre.

7. Vorgehen bei Verdachtsfällen

7.1. Beschwerdemanagement

Ein Beschwerdeverfahren trägt zur Verbesserung der Qualität des professionellen Handelns bei und schützt die bei uns aktiven Menschen vor unprofessionellem Verhalten sowie absichtlichem Fehlverhalten. Personen, die mit der Qualität oder der Art der Aufgabenerfüllung in einem bestimmten Arbeitsbereich unzufrieden sind, haben die Möglichkeit, eine Beschwerde einzureichen. Beschwerden von den bei uns aktiven Menschen werden als wertvoller Anstoß für die Weiterentwicklung / Korrektur unserer Arbeit angesehen. Diese Menschen werden aufgrund einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder auf andere Weise unter Druck gesetzt. Beschwerden werden an- und ernstgenommen. Um dies zu gewährleisten, ist es wichtig, dass alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sensibilisiert werden.

Die Wege zur Einreichung von allen Beschwerden müssen klar veröffentlicht und den bei uns aktiven Mitarbeitenden bekannt gemacht werden. **Im Falle von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist es erforderlich, gemäß dem Krisenplan des Kirchenkreises (s. Anlage 12.10.) und der Landeskirche Hannovers (https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan) zu handeln.**

Der Ablauf einer **allgemeinen Beschwerde** gestaltet sich wie folgt: Die jeweilige Leitung oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Sie äußern sich nicht persönlich oder inhaltlich zu den Vorwürfen. Weitere Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren die Leitung darüber. Bei telefonischen oder persönlichen Beschwerden fasst die angesprochene Person gegenüber dem/der Beschwerdeführer*in mit möglichst genauen Wortlaut zusammen. Sie erklärt (Einverständnis vorausgesetzt), dass sie mit den betreffenden Mitarbeitenden darüber sprechen wird, und bietet dem/der Beschwerdeführer*in an, Rückmeldung zu geben.

Die Leitung informiert den/die entsprechende/n Mitarbeitende/n über die Beschwerde, hört sich dessen Sichtweise an und bespricht das weitere Vorgehen. Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die Mitarbeitendenvertretung (MAV) und die Kirchengemeinde- / Einrichtungsleitung zu informieren und gegebenenfalls in den weiteren Verlauf einzubeziehen. Auf Wunsch gibt die Leitung Rückmeldung an den Beschwerdeführer / die Beschwerdeführerin. Zudem erfolgt eine abschließende Rückmeldung an die betreffenden Mitarbeitenden. Darüber hinaus stehen unabhängige, kirchenexterne Berater*innen zur Verfügung, die Fragen beantworten und Unterstützung bieten können, beispielsweise bei der Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen.

7.2. Krisen- und Interventionsplan

Die Grundsätze zur Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannover wurden in der Rundverfügung G8/2021 veröffentlicht: „Mitarbeitende, sowohl im beruflichen als auch im ehrenamtlichen Bereich, sind verpflichtet, die/den zuständige/n Superintendent*in umgehend zu informieren, wenn ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falls von sexualisierter Gewalt bestehen“ (siehe Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche Hannovers https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan und des Kirchenkreises Emsland-Bentheims Anlage 12.10.).

Der Krisen- und Interventionsplan regelt die Abläufe sowie die Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt. Er ist allgemein bekannt und sorgt für Handlungssicherheit. Zudem benennt er die zuständigen Ansprechpersonen und gewährleistet Rollenklarheit. Zum Beispiel: der Kollege / die Kollegin der beschuldigten Person ist nicht gleichzeitig Kollege/Kollegin und Seelsorger*in der betroffenen Person; der/die Superintendent*in fungiert als Dienstvorgesetzte/r und nicht als Seelsorger*in der betroffenen Person. Der Plan enthält außerdem ergänzende Hinweise, wie etwa Informationen zu externen Ansprechpersonen und den Umgang mit Angehörigen. Darüber hinaus wird er regelmäßig überprüft.

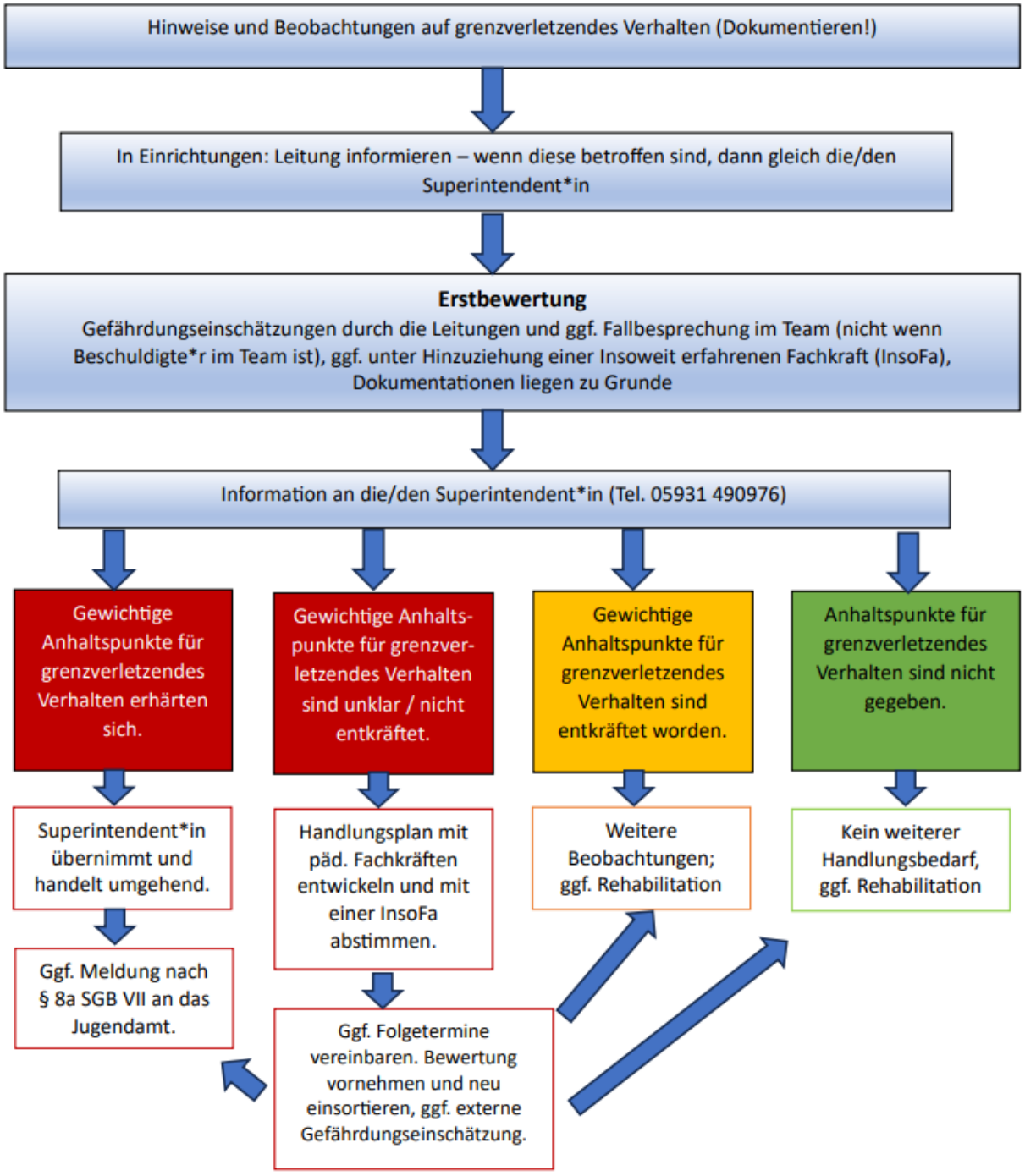
Der Krisen- und Interventionsplan sieht das folgende Verhalten vor:

- Bewahren Sie Ruhe,
- hören Sie aufmerksam zu,
- schenken Sie Glauben und
- holen Sie sich selbst Unterstützung.
- Führen Sie eine persönliche Reflexion durch, soweit dies möglich ist, und ziehen Sie gegebenenfalls kollegiale Beratung in Betracht.
- Notieren Sie Ihre Beobachtungen und bewahren Sie diese für Dritte unzugänglich auf.
- Unterlassen Sie es, eigenständig zu handeln, und vermeiden Sie eine direkte Konfrontation mit der beschuldigten Person.
- Führen Sie keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang durch. Vermeiden Sie es, eigene Befragungen durchzuführen. Handeln Sie nicht überstürzt.

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, sich an die Fachstelle für Sexualisierte Gewalt zu wenden. Anfragen an diese Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur auf ausdrücklichen Wunsch weitergegeben werden. Diese Fachstelle agiert gemäß dem Krisen- und Handlungsplan der Landeskirche. Der Krisenplan der Landeskirche Hannovers legt die erforderlichen Schritte fest.

Aktuelle Fassung: https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan

Verfahrensablauf gemäß § 8a SGB VIII



7.3. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert und mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst (Anlage 12.9.). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Superintendentur und ggf. der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

7.4. Aufarbeitung

Ein Aufarbeitungsprozess beginnt mit der Wahrnehmung der verschiedenen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse aller Beteiligten. Dabei sind der Schutz sowie die autonome Entscheidung der Betroffenen oder ihrer Vertreter*innen (zum Beispiel bei Minderjährigen oder Personen mit rechtlicher Betreuung) von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, sich an diesem Prozess zu beteiligen. Die Betroffenen müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen umfassend informiert werden. Ihnen sowie den weiteren Beteiligten sollte eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge angeboten werden.

Der Aufarbeitungsprozess wird im Team vereinbart und im Vorfeld in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen. Kann ein gemeinsames Interesse oder Ziel formuliert werden? Hierfür ist u. U. eine professionelle, unabhängige Moderation erforderlich. Wenn möglich, werden auch die Bedürfnisse, Erfahrungen und Anregungen der betroffenen Person(en) mit einbezogen, ohne die Verantwortung oder den Auftrag zur Aufarbeitung von den Betroffenen selbst abhängig zu machen. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in die Erarbeitung oder Fortschreibung des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde oder Einrichtung einfließen.

(siehe dazu z. B. die Arbeitshilfe der EKD „Unsagbares sagbar machen“
https://praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/materialien

8. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit hat die wichtige Aufgabe, über das Schutzkonzept zu informieren, um Hemmschwellen für Betroffene abzubauen. Auf der Homepage des Kirchenkreises gibt es einen Link zu Informationen zu diesem Thema, insbesondere für Betroffene (wie die Stelle „help“, die Arbeitsstelle der Landeskirche und weitere Beratungsstellen). Dort werden auch die Informationen und Konzepte des Kirchenkreises veröffentlicht. Dieser Weg der Information der Öffentlichkeit erleichtert es, auch die aktuellen Mitarbeitenden, Kinder, Jugendlichen und Sorgeberechtigten sowie die neu hinzukommenden Personen zu erreichen. Potenziellen Täter*innen wird durch diese Veröffentlichung signalisiert, dass die Prävention von sexualisierter Gewalt nicht im Verborgenen stattfindet, sondern aktiv und offensiv betrieben wird. Die Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises informiert auf geeignete Weise über die verfügbaren Präventionsangebote und Grundschulungen. Sie ist zudem in den Krisenplan integriert. Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Intervention und Aufarbeitung erfolgt in enger Abstimmung mit der Pressestelle der Landeskirche sowie der Fachstelle für Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers.
In das Leitbild jeder Kirchengemeinde / Einrichtung wird der Hinweis auf die Präventionsarbeit sexualisierte Gewalt aufgenommen.

9. Ausblick / Controlling / Evaluation

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes wird dieses sowie die dazugehörigen Anlagen regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Für die Evaluation wird ein regelmäßiger Überprüfungszeitraum von fünf Jahren festgelegt. Im Jahr 2025 wird ein Zwischenbericht der beauftragten Person erstellt, der den aktuellen Stand der Schulungen und die Umsetzung des Schutzkonzeptes vor Ort dokumentiert. Im Jahr 2028 wird dann ein Bericht in der Kirchenkreissynode veröffentlicht, der die Erfahrungen bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes zusammenfasst.

Die Kirchenvorstände verpflichten sich, im Abstand von höchsten drei Jahren, das zu diesem Zeitpunkt gültige Schutzkonzept erneut zu unterschreiben und die erforderlichen Schulungen zu absolvieren. Grundsätzlich gilt, dass die Risiko- und Ressourcenanalyse sowie das Schutzkonzept an die jeweiligen Bedürfnisse und Bedingungen angepasst werden müssen. Das Thema „Schutzkonzept Prävention sexualisierte Gewalt“ wird zudem ein regelmäßiger Bestandteil der kirchengemeindlichen (und Kirchenkreis-) Visitationen sein. Alle fünf Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse erneuert.

10. Wo finde ich Hilfe?

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

www.praevention.landeskirche-hannovers.de
Bitte senden Sie eine E-Mail an:
fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Zentrale Anlaufstelle „help“

Unabhängige Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt
in der evangelischen Kirche und Diakonie

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help
Tel.: 0800 5 04 01 12
Sprechzeit: Mo.: 14:00 – 15:00 Uhr
Di-Do.: 10:00 – 12:00 Uhr sowie nach Vereinbarung

Hilfe-Telefon

Das Hilfe-Telefon berät anonym, kostenfrei und mehrsprachig.

Sexueller Missbrauch
www.hilfe-telefon-missbrauch.de
0800 22 55 530
Telefonzeiten
Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr
Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr

Superintendentur

Ev.-luth. Kirchenkreis Emsland-Bentheim
Hüttenstraße 12
49716 Meppen
E-Mail: Sup.meppen@evlka.de
Tel.: 04931 4909 76

Beratende Hilfen Stadt & Landkreis Emsland, Landkreis Grafschaft Bentheim:

- Kinderschutzbund Landkreis Emsland:
  https://www.emsland.de/service-angebot/der-kinderschutzbund-el-mitte-e-v-beratungsstelle-bei-gewalt-gegen-kinder-und-jugendliche.html

- Kinderschutzbund Landkreis Grafschaft-Bentheim:
  https://kinderschutzbund-grafschaft-bentheim.de

- Beratungsstelle Hobbit Nordhorn:
  https://www.beratungsstelle-hobbit.de

- Caritas Verband Landkreis Emsland:
  https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/organisation/Caritasverband_f%C3%BCr_den_Landkreis_Emsland.html

Jugendamt Landkreis Emsland Tel.: 05931 44 0

Jugendamt Landkreis Grafschaft Bentheim Tel.: 05921 9612 0

Beratung und Hilfe bei (häuslicher Gewalt)

Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Meppen – Emsland Mitte	Tel.: 05931 7737
Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Lingen	Tel.: 0591 4129
Sozialdienst katholischer Frauen Esterwegen e. V.	Tel.: 05955 2871
Caritasverband Papenburg	Tel.: 04961 9441 0
Sozialdienst katholischer Frauen Nordhorn e. V.	Tel.: 05921 8587 0
Frauen für Frauen – Beratung und Hilfe e.V.	Tel.: 05921 77779

Diakonisches Werk Emsland-Bentheim Tel.: 05931 9815 0

Wir beraten und helfen – vermitteln, vertraulich und auf Wunsch anonym.

Bundesweite Hilfen:

Bundesweites Hilfe Telefon „Gewalt gegen Frauen“
Tel.: 116 016

Hilfetelefon sexueller Missbrauch
Tel.: 0800 2255530

Medizinische Kinderschutzhotline
Tel.: 0800 1921000

Elterntelefon
Tel.: 0800 1110550
Mo, Mi, Fr: 09:00 – 17:00 Uhr
Di, Do: 09:00 – 19:00 Uhr

Nummer gegen Kummer
Kostenlose und anonyme Telefonberatung
Tel.: 116 111
Mo-Sa:. 14:00 – 20:00 Uhr
https://www.nummergegenkummer.de/

11. Beschluss KKS

Dieses Konzept wurde am 16. November 2024 von der Kirchenkreissynode des Ev.-luth. Kirchenkreises Emsland-Bentheim beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Für die notwendige Evaluation des Schutzkonzeptes, die Unterstützung der Kirchengemeinde in der Umsetzung und für die notwendigen regelmäßigen Schulungen werden dauerhaft ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt.

12. Anlagen

12.1. Anlage – Regelungen zur Selbstverpflichtung und zum Teamvertrag

Jede Kirchengemeinde und Einrichtung im Kirchenkreis benennt **zwei Personen**, die für Fragen des Schutzkonzeptes zuständig sind und die Verantwortung für die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung sowie des Teamvertrages übernehmen.

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für einen respektvollen und grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit.

Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang) bestätigen alle beruflich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, dass sie die Regeln für einen respektvollen Umgang beachten und einhalten werden.

Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung der/des Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei Mitarbeitenden, die bereits im Ev.-luth. Kirchenkreis Emsland-Bentheim tätig sind, muss diese in zweifacher Ausfertigung unterzeichnet werden, wobei ein Original in die Personalakte aufgenommen wird. Das andere Original erhält der/die Mitarbeitende.

Bei ehrenamtlich Tätigen sind die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung vor Beginn der Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu besprechen (s. Anlage 12.3 Teamvertrag und Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers). Der untere Abschnitt der Selbstverpflichtung wird unterschrieben und in der Kirchengemeinde/Einrichtung gesammelt, während der restliche Teil der Verpflichtung bei den ehrenamtlich Tätigen verbleibt.

Vor Maßnahmen, die Übernachtungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen beinhalten, wird der Teamvertrag von allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erarbeitet und unterschrieben.

Der dafür vorgesehene Abschnitt bleibt in der Maßnahmenakte.

12.2. Anlage Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung

(Vorname, Name)

Evangelische Gemeindearbeit geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

Wir achten die Persönlichkeit und Würde, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, damit in der Gemeindearbeit sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.

2. Ich verpflichte mich, die Menschen in unseren Kontexten vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.

3. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld zu schaffen und/oder zu wahren, in dem den Menschen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.

4. Ich verpflichte mich, gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.

5. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.

6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Sowohl analog als auch digital.

7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.

8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeitende*r bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in unseren Angeboten und Aktivitäten. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin wenden.

10. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und/oder an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner.

Ort/Datum **Unterschrift**

Zusatz zur Selbstverpflichtungserklärung:

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen
Straftaten nach den §§ 171, 174– 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184l, 201a (3), 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.
Ich verpflichte mich, die Leitung meines Jugendverbandes/Trägers/meiner Kirchengemeinde/ des Kirchenkreises über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

Ort/Datum **Unterschrift**

Für verantwortlich Leitende von Angeboten:

1. Als verantwortlich leitende Person von Angeboten in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, verpflichte ich mich die Selbstverpflichtungserklärung mit Ehrenamtlichen vor ihrer Tätigkeit zu besprechen und sorge für eine Unterschrift. Der unterschriebene Abschnitt wird unter Verschluss im Büro des Pfarramtes/der Einrichtung gesammelt.

2. Als verantwortlich leitende Person einer Maßnahme mit Übernachtung in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, verpflichte ich mich vor der Maßnahme mit dem Team den Teamvertrag zu erarbeiten und zu unterschreiben. Der dafür vorgesehene Abschnitt verbleibt in der Maßnahmenakte.

Ort/Datum **Unterschrift**

12.3 Anlage Teamvertrag und Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend der Landeskirche Hannovers

Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden müssen den Teamvertrag mit der/m verantwortlichen Teamleitenden erarbeitet und unterschreiben.

Für den Download:

[Teamvertrag-2022.pdf0-636f48a82270d4f0b08cceec16afd93c.pdf (max-e.info)]

Stand: 2022; Aktualisierung möglich

Verhinderung von Gewalt

an Kindern und Jugendlichen

Verhaltensregeln für Mitarbeiter*innen

Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit der Evangelischen Jugend auf allen Ebenen der Landeskirche.

1. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiter*innen haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
4. Wir wollen jungen Menschen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Unsere Angebote beinhalten auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.
5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.
7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiter*innen das Gespräch mit einem*einer beruflichen Mitarbeiter*in unseres Trägers.
   Die Vorgehensweise und die potentiellen Ansprechpartner*innen sind in unserem Jugendverband geklärt und kommuniziert (ein Vorgehensbeispiel findet sich unter **www.ejh.de**).
8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiter*innen in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

von der Landesjugendkammer
am 23.02.2020 beschlossen

Teamvertrag

Wir haben als Team

am _____ mit _____

die Verhaltensregeln und unser eigenes Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen besprochen und verstehen als Grundlage unserer Arbeit.

Unterschrift aller Teammitglieder

Was sind Straftaten nach § 72a SGB VIII?

- **§ 171** Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- **§ 174** Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- **§ 174a** Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- **§ 174b** Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- **§ 174c** Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- **§ 176** Sexueller Missbrauch von Kindern
- **§ 176a** Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- **§ 176b** Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- **§176c** Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- **§ 176d** Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- **§ 176e** Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- **§ 177** Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- **§ 178** Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- **§ 180** Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- **§ 180a** Ausbeutung von Prostituierten
- **§ 181a** Zuhälterei
- **§ 182** Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- **§ 183** Exhibitionistische Handlungen
- **§ 183a** Erregung öffentlichen Ärgernisses
- **§ 184** Verbreitung pornographischer Inhalte
- **§ 184a** Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- **§ 184b** Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- **§ 184c** Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- **§ 184e** Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- **§ 184f** Ausübung der verbotenen Prostitution
- **§ 184g** Jugendgefährdende Prostitution
- **§ 184i** Sexuelle Belästigung
- **§ 184j** Straftaten aus Gruppen
- **§ 184k** Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- **§ 184l** Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- **§ 201a** (3) Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- **§ 225** Misshandlung von Schutzbefohlenen
- **§ 232** Menschenhandel
- **§ 232a** Zwangsprostitution
- **§ 232b** Zwangsarbeit
- **§ 233** Ausbeutung der Arbeitskraft
- **§ 233a** Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- **§ 234** Menschenraub
- **§ 235** Entziehung Minderjähriger
- **§ 236** Kinderhandel

Ich habe mich mit dem Teamvertrag auseinandergesetzt und sehe ihn als Grundlage meiner Arbeit mit Kindern und Jugendlichen an.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGBVIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Tat gegen mich anhängig ist.

Name: _____ Vorname: _____

geb. am: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Anlage

12.4. Musterbrief Kostenbefreiung Führungszeugnis für Ehrenamtliche (Quelle LK Hannover):

Briefkopf der Organisation mit Absenderadresse

An die Meldebehörde der Stadt /Gemeinde

Ort, Datum

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses für die ehrenamtliche und unentgeltliche Tätigkeit/Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,

(Name)……. , geb. am……. wohnhaft
…….
[vollständige Adresse]

ist für die …… (Angabe des kirchlichen Rechtsträgers) ehrenamtlich und unentgeltlich im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig.

Im Rahmen dieses Ehrenamts gehört u.a. die Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung bzw. Ausbildung von Minderjährigen (§ 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG) zu seinem*ihrem Aufgabenbereich.

Aus diesem Grund bitten wir mit Bezug auf das Bundeszentralregistergesetz (§ 30a) um Erstellung eines erweiterten Führungszeugnisses zur eigenhändigen Vorlage bei uns.

Mit Hinweis auf die Richtlinien des Bundesamtes für Justiz beantragen wir zugleich die Gebührenfreiheit.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung und verbleiben mit
freundlichen Grüßen

[Kirchengemeinde] [Ehrenamtliche Person]

Anlage

12.5. Einverständniserklärung zum Datenschutz und weiterführende Regelungen – Erweitertes Führungszeugnis:

Einverständniserklärung zum Datenschutz
(Vorlage Erweitertes Führungszeugnis – Ehrenamtlich)

_____
Name, Vorname

_____
Geburtsdatum

_____
Anschrift

_____
Telefon

_____
E-Mail:

_____
Name der Kirchengemeinde

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen folgende Daten erfasst werden:

Name, Vorname, Geburtsname, Geburtsdatum, Eingangsdatum der zugesandten Unterlagen, Datum der Ausstellung des Erweiterten Führungszeugnisses, Wiedervorlagedatum des Erweiterten Führungszeugnisses,

Nach Bekanntwerden des Austritts aus dem Ehrenamt oder wenn nach 5 Jahren keine erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt, werden alle Daten umgehend gelöscht.

_____
Unterschrift des ehrenamtlich Tätigen

_____
Ort und Datum

Anlage

Gültigkeit

Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Spätestens nach fünf Jahren muss ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis erneut eingesehen werden.

Ansprechpersonen

Jede Kirchengemeinde und Einrichtung im Kirchenkreis benennt **zwei Personen**, die für Fragen des Kindeswohls und des Schutzkonzeptes zuständig sind und die Einsichtnahme in das Führungszeugnis durchführen. Eine Person soll ein/e beruflich Mitarbeitende*r sein. Eine Liste der Ansprechpersonen wird in der Superintendentur geführt, und Änderungen sind umgehend mitzuteilen.

Datenschutz

Durch die Einsichtnahme in das Führungszeugnis erhält der Träger möglicherweise umfassende Informationen über die ehrenamtlich tätige Person. Diese Daten dürfen daher nur sehr eingeschränkt gespeichert werden. Wenn ein Tätigkeitsausschluss aufgrund des Führungszeugnisses erfolgt, dürfen keine Informationen über die Person gespeichert oder dokumentiert werden. Die Gründe für einen Tätigkeitsausschluss dürfen zudem nicht an Dritte weitergegeben werden.

Der Träger darf lediglich folgende Informationen notieren und speichern:
- das Datum der Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses,
- das Datum der Einsichtnahme und
- die Bestätigung, dass keine Eintragungen zu Straftaten gemäß § 72a SGB VII vorhanden sind (eine Auflistung von relevanten Straftaten finden Sie in der Selbstverpflichtungserklärung / Teamvertrag der Ev. Jugend der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers).

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu löschen. Sie müssen so gespeichert oder notiert werden, dass nur die Personen, die vom Träger mit der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse beauftragt wurden, Zugang zu diesen Informationen haben. Die beauftragten Personen sollten vor Beginn ihrer Tätigkeit nochmals ausdrücklich auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen werden. Der Kreis der beauftragten Personen sollte so klein wie möglich gehalten werden. Eine Weitergabe von Führungszeugnissen an Dritte ist nicht gestattet. Das Führungszeugnis bleibt bei dem/der ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Anlage

12.6. Formblatt zur Einsichtnahme von Führungszeugnissen bei Ehrenamtlichen:

Einsichtnahme ins Führungszeugnis gemäß §30a Abs.2BZRG mit Bezug auf § 72a SGB VIII

Vorname: _____

Nachname: _____

Geburtstag und Geburtsort: _____

Straße - Hausnummer: _____

PLZ – Ort: _____

Datum der Erstellung des Führungszeugnisses: _____

Datum der Einsichtnahme: _____

Es gibt keine nach § 72a SGB VIII relevanten Einträge (Unterschrift): _____

Datum der Erstellung des Führungszeugnisses: _____

Datum der Einsichtnahme: _____

Es gibt keine nach § 72a SGB VIII relevanten Einträge (Unterschrift): _____

Datum der Erstellung des Führungszeugnisses: _____

Datum der Einsichtnahme: _____

Es gibt keine nach § 72a SGB VIII relevanten Einträge (Unterschrift): _____

12.7. Risikoanalyse – Muster

1. Leitfragen Gemeinde:

- **Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?**
  (z. B. Ehrenamtliche, Eltern, Krabbelgruppe)
- **Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?**

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibeltage / Woche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jungendband		
Jugendkirche		
Konfirmand*innengruppen		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Erwachsenengruppen		
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Erwachsenenfreizeiten		
Teamer*innentreffen		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Schulungen / Sitzungen		
Offene Arbeit / Projekte		
Besuchsdienst		
…		

- **Gibt es Personen mit besonderem Schutzbedarf?**

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrungen		
Menschen mit einem Seelsorge- bzw. Beratungsbedarf		
hilfsbedürftige Menschen		
…		

zu 1. Leitfragen Gemeinde

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist verantwortlich?

Bis wann müssen Maßnahmen zur Abwendung erfolgt sein?

Zur Vorlage am:

2. Leitfragen Räumlichkeiten

a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendraum
	Kirche
	Pfarrhaus
	(Alten- oder Pflegeheime)
	Büro- oder Beratungsräume
	Bücherei
	Kindertagesstätte
	…

b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	Ja	**Nein**
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
…		

c. Außenbereiche

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück frei zugänglich?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
…		

zu 2. Leitfragen Räumlichkeiten

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist verantwortlich?

Bis wann müssen Maßnahmen zur Abwendung erfolgt sein?

Zur Vorlage am:

---

3. Leitfragen Personalverantwortung / Strukturen

	Ja	Nein
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren angesprochen?		
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bei Projektplanungen im Team besprochen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und berufliche Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlichen und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Sind Informationsmaterial sowie die Präventions-Website der Landeskirche bekannt?		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?		
Ist der Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche bei Verdacht auf sexualisiert Gewalt bekannt?		
Sind nicht pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises/der Kirchengemeinde informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?		
Gibt es Regelungen zum Thema, wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagment, Kommunikations- oder Feedback-Kultur?		
Gibt es Social-Media-Guidelines? Absprachen mit dem Umgang von sozialen Medien?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es Regelungen zum Verfahren zur Rehabilitation von Mitarbeitenden, Pastor*innen und Ehrenamtlichen bei unbegründeten Verdächtigungen/Gerüchten?		
…		

zu 3. Leitfragen Personalverantwortung / Strukturen

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist verantwortlich?

Bis wann müssen Maßnahmen zur Abwendung erfolgt sein?

Zur Vorlage am:

4. Leitfragen Konzept Arbeit mit Kindern / Jugendlichen und anderen vulnerablen Personen (-gruppen)

	Ja	Nein
Liegt ein klares, schriftlich festgelegtes pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen/vulnerablen Personen (-gruppen)?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen o. g. Personen mit nach Hause genommen oder zuhause besucht werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen o. g. Personen durch Mitarbeitende?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Ist die Privatsphäre der o. g. Personen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept		
Schließt das sexualpädagogische Konzept eine Haltung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ein?		
Ist das sexualpädagogische Konzept unter Beteiligung von Eltern entstanden?		
Enthält es Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor unberechtigtem Verdacht? Sowie zum Schutz der Einrichtung?		
Beinhaltet das sexualpädagogische Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?		
….		

zu 4. Leitfragen Konzept Arbeit mit Kindern/Jugendlichen

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist verantwortlich?

Bis wann müssen Maßnahmen zur Abwendung erfolgt sein?

Zur Vorlage am:

5. Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein
Das Schutzkonzept der Einrichtung ist zugänglich und bekannt? Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über die Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit (z. B. Anonym über den Gemeindebriefkasten oder über eine persönliche Meldung) für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden. Die Ansprechperson (Name und Kontaktdaten) ist bekannt.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Schutzkonzept, Beschwerdemöglichkeit etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, kultur- und geschlechtersensibel etc.)?		
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind.		
Gibt es vertraute, unabhängige, neutrale, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind und sind diese bekannt? (z. B. Beratungsstellen wie Hobbit, Kinderschutzbund….)		
…		

zu 5. Zugänglichkeit der Informationen

Welche Maßnahmen müssen noch umgesetzt werden (mit nein angekreuzt)?

Wie können diese Maßnahmen zukünftig umgesetzt und regelmäßig evaluiert/reflektiert werden?

Wer ist verantwortlich?

Bis wann müssen Maßnahmen zur Abwendung erfolgt sein?

Zur Vorlage am:

12.8. Anlage Checkliste zur Überprüfung

Gemeinde / Einrichtung:

_____

Überprüfung durch: _____ / am: _____

Aufgabe	Erledigt	Ausstehend	Bis wann?
Schutzkonzept überprüft			
Überprüft			
Schulungen			
Ehrenamtliche	Geschult:	Ungeschult:	
Berufliche	Geschult:	Ungeschult:	
Selbstverpflichtung			
Ehrenamtliche			
Berufliche			
Erweitertes Führungszeugnis			
Ehrenamtliche			
Berufliche			
Risikoanalyse			
Gebäude:			
Gebäude:			
Gelände:			
Sonstiges			

Bitte Datenschutzvorgaben beachten.

Verhalten im Verdachtsfall

In Fällen sexualisierter Gewalt hat der Schutz Betroffener oberste Priorität.

Es empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

1. Ruhe bewahren!
2. Zuhören und beobachten
3. Den Schilderungen Glauben
4. Bedürfnisse Betroffener im Blick behalten
5. Krisen- und Interventionsplan beachten: Superintendent*in informieren
6. Dokumentation (anonymisiert und für Dritte unzugänglich)
7. Selbstreflexion, ggf. Beratung mit einer (Fach-) Beratungsstelle

Dokumentation von Tatbeständen

Dokumentationen sollten immer (bei/nach jedem Gespräch) angefertigt werden und müssen vertraulich verwahrt werden.
Folgendes **sollten sie immer enthalten:**

Was?
Was ist geschehen (Ausgangssituation)?

Wo und Wann?
Wo und Wann ist es zu dem Vorfall gekommen?

Wer?
Welche Personen und in welcher Funktion waren beteiligt?
Wer wird als Betroffene*r benannt?
Welche Zeugen*innen wurden benannt (Name und möglichst Kontaktdaten).
Wer wird als Täter*in benannt?

Welche Verabredungen wurden getroffen?

Wer wurde informiert?

Welche Schritte wurden unternommen?

Stand Januar 2024

12.10. Krisen- und Interventionsplan bei (Verdachts-)Fällen aus sexualisierter Gewalt im Ev.-luth. Kirchenkreis Emsland-Bentheim

Krisen- und Interventionsplan
bei (Verdachts-)Fällen aus sexualisierte Gewalt
des Ev.-luth. Kirchenkreises Emsland-Bentheim

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Emsland-Bentheim vertritt null Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt.

1. Ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt steht im Raum

Das hilft!

1. Ruhe bewahren
2. Glauben schenken
3. Ernst nehmen, Zuhören, Beobachten
4. Notizen machen
5. Informationen streng vertraulich behandeln
6. Schutz der betroffenen Person sicherstellen und Bedürfnisse der betroffenen Person berücksichtigen
7. Person des Vertrauens einbeziehen Fachberatung einholen.

Das hilft nicht!

1. Unternehmung im Alleingang, z. B. eigene Ermittlung durch Nachbohren
2. Direkte Konfrontation des/der Beschuldigten mit der Vermutung.

2. Meldepflicht!
Wer von dem Verdacht zuerst erfährt, verständigt unverzüglich die/den Superintendent*in oder die/den stellv. Superintendent*in (Tel. 05931 4909 76, Mail: sup.meppen@evlka.de).

3. Superintendent*in übernimmt Plausibilitätsprüfung (ggf. mit Krisenstab) und informiert die Landeskirche

Der Krisenstab besteht aus:
- Superintendent*in / stellv. Superintendent*in
- Ggf. Fachkraft Kinderschutz und Beauftragte*r für die Evaluation des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Verantwortliche*r in der betroffenen Kirchengemeinde / Einrichtung,
- Öffentlichkeitsbeauftragte*r des Kirchenkreises, in Absprache mit der Landeskirche

4. Nächste Schritte / Mögliche Folgen können sein:

Unbegründeter Vermutung
- Einstellung des Verfahrens
- Kommunikation zur Rehabilitation für Beschuldigte*n
- Kommunikation mit vermeintlichen Betroffenen

Vermutung
- Kontakt zur betroffenen Person / Sorgeberechtigte
- Information der Beschuldigten
- Information der Leitungsgremien
- Unterstützung für alle Beteiligten

Erhärtete Vermutung
- Überprüfung einer möglichen Strafanzeige durch KK / Betroffene*r
- Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde durch LKA
- Einleitung Kündigungsverfahren
- Absprache mit der Pressestelle zur öffentlichen Darstellung
- Beurlaubung